

KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PANCA MARGA PALU

Nurziah

nurziah2016@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims at providing an overview of: the performance of educational personnel at STIA Panca Marga Palu in completing their work which the results of such work can be related to the quality, quantity, effectiveness, timeliness and independence that emphasize the outcome obtained in carrying out work activities as educational staff. These five elements of the characteristics performance are associated with the field of job as an educational staff is generally already applied in the application of their respective duties of educational personnel. But two elements namely quality and timeliness are not optimally applied by half of the educational staff. Informants in this research consist of 10 people. Data analysis techniques as commonly used in a qualitative research are data reduction, data presentation, and conclusion. Results of the research show that all five elements of performance have been relatively carried out, although there are two elements which are still not optimally run. This means that it needs a policy to promote discipline of educational personnel to carry out tasks that emphasizes on enhancing the quality of staffs' performance, also in performing the task they should do it on time.

Keywords: *Quality, Quantity, timeliness, effectiveness, Independence.*

Undang Undang nomor 12 tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi, mengamanatkan bahwa tata kelola dalam suatu lembaga perguruan tinggi baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta, harus menuju pada tata kelola manajemen internal perguruan tinggi yang sehat, dalam rangka menuju pada penjaminan mutu internal perguruan tinggi. Tata kelola suatu lembaga perguruan tinggi dengan berbagai masalah yang menyertainya ibarat membicarakan gelombang dan buih air laut yang menghempas ke tepi pantai tanpa henti. Ini berarti tidaklah berlebihan karena berbagai masalah yang dapat ditemukan di dalamnya serta banyak pula kendala yang membutuhkan pemikiran dan upaya untuk memecahkan persoalan dalam dunia pendidikan tinggi tersebut. Salah satu aspek yang terdapat dalam tata kelola sistem pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan

memegang peranan penting terutama dalam upaya untuk mengelola administrasi pembelajaran bagi peserta didik maupun tenaga pendidik dalam suatu lembaga perguruan tinggi, sebagai wujud dari administrasi itu sendiri.

Dipandang dari aspek sistem pendidikan nasional, peranan tenaga kependidikan terhadap mahasiswa dalam suatu lembaga pendidikan tinggi, dianggap masih dominan dan sangat penting terhadap penyelenggaraan tridarma pendidikan tinggi, di dalam tata kelola administrasi. sekalipun teknologi sistem informasi dewasa ini pengaruh kecanggihannya sudah tidak terelakan. Namun karena proses pendidikan/pembelajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, khususnya pengelolaan administrasi yang diperankan oleh tenaga kependidikan, harus berbarengan dengan kemajuan teknologi informasi. Sehingga fungsi mereka tidak akan bisa sepenuhnya diabaikan sebagai tenaga

kependidikan, dalam pelayanan kepada mahasiswa, termasuk dalam mempersiapkan kebutuhan administrasi bagi tenaga pendidik (dosen)

Ini berarti tenaga kependidikan, dalam melaksanakan tugasnya dalam hal pengelolaan teknis administrasi dan pelayanan untuk menunjang proses pendidikan di lembaga perguruan tinggi, diuntut untuk dapat bekerja kearah yang lebih profesionalisme. Dengan demikian kinerja dari tenaga kependidikan terhadap pengelolaan administrasi akademik dan pelayanan kepada mahasiswa dan staf pengajar dalam suatu lembaga pendidikan tinggi, khususnya yang difokuskan pada STIA Panca Marga Palu, performanya bisa optimal dan dapat diukur, terutama terkait dengan; 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) kemandirian (Bernadin & Russel, dalam Kebban, 1998).

Dalam menyamakan persepsi yang sama, maka dimaksud dengan Tenaga Kependidikan, adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (pasal 1, ayat 5 dan 6 Undang undang nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional). Sedangkan tenaga pendidik adalah yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan pekerjaan yang menuntut kesiapan dan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Tenaga kependidikan merupakan bagian terpenting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan administrasi kependidikan, dimana keberadaannya menempati posisi dan peran yang sangat

strategis dalam tata kelola proses kegiatan penyelenggaraan Tridarma perguruan tinggi.

Dalam mengelola kegiatan dan pelayanan administrasi di STIA Panca Marga Palu, senantiasa mengalami dinamika perubahan lingkungan, sehingga perlu upaya untuk menyesuaikan dengan perubahan yang sedang terjadi, sehingga kinerjanya bisa berjalan optimal sebagaimana yang diharapkan.

Adapun kinerja tenaga kependidikan pada STIA Panca Marga Palu, diatur ke dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi) berdasarkan keputusan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu, Nomor: 015/STIA-PM/A.2/I/2012 tentang struktur organisasi dan tata kelola personalia, sebagai berikut : 1). Unsur Pimpinan; 2). Unsur Senat Perguruan Tinggi; 3). Badan Pelaksana Harian (Yayasan); 4). Unsur Penunjang dan Pelaksana Teknis Akademik; 5). Staf Sekretariat dan Tata Kelola Administrasi.

Atas dasar tupoksi tersebut, maka peneliti hanya menelaah pada unsur kelima (5) yaitu: Staf sekretariat dan tata kelola administrasi akademik yaitu unsur pelaksana teknis administrasi akademik. Unsur pelaksana teknis akademik yang dimaksud terdiri atas: a. kepala BAAK; b. Kasubag. Administrasi Akademik; c. Kasubag. Pendidikan dan Pengajaran; d. Kasubag. Kemahasiswaan; e. Kasubag. Keuangan dan perlengkapan.

Adapun Aspek dari kinerja pegawai menurut Bernardin Dan Russel dalam Keban (1998:33) adalah sebagai berikut, yaitu: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan Waktu; (4) efektivitas; (5) kemandirian. Aspek inilah yang akan dikaji untuk melihat kinerja tenaga kependidikan pada STIA PM Palu.

Berdasarkan fenomena dan telaah empirik diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Perguruan Tinggi Swasta Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Panca Marga Palu.

METODE

Dalam studi penelitian, penggunaan metodologi merupakan suatu langkah yang harus ditempuh, agar hasil-hasil yang sudah terseleksi dapat terjawab secara valid, reliabel dan objektif, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi publik.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Basrowi dan Suwandi (2008:1), penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Artinya penelitian ini adalah penelitian yang menghasilkan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian.

Lebih lanjut Hadjar dalam Basrowi dan Suwandi (2008:23), mengatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya secara umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan analisis tersebut kemudian ditarik kesimpulan berupa pemahaman umum untuk yang sifatnya abstrak tentang kenyataan-kenyataan.

Selanjutnya menurut Sanapiah (2008:20), penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai sesuatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Artinya, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mencari alasan mengapa fenomena tersebut terjadi.

Lokasi penelitian ini bertempat di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA)

Panca Marga Palu, jalan Dayo Dara no. 18. Adapun pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian ini sebagai berikut: 1) bahwa STIA Panca Marga Palu adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Palu dengan nilai akreditasi “B” dan ditengah persaingan perguruan Tinggi lainnya; 2) jumlah mahasiswa yang masuk meningkat setiap tahunnya atau rata-rata 449 orang.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, dimulai sejak Bulan Desember sampai pada Bulan April.

Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap mengetahui objek penelitian atau unit analisis sebagai target penelitian (Riduwan 2007:54 sedangkan Nazir (2008:172) menjelaskan bahwa informasi adalah, kumpulan dari individu kejadian atas segala sesuatu dengan kualitas serta ciri tertentu yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan penelitian ini, maka peneliti menetapkan dengan sengaja (*purposive sampling*) orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan penelitian sebanyak 10 orang. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah: (a) Yayasan 2 Orang; unsur Pimpinan, 2 Orang; Dosen 2 Orang; mahasiswa 2 Orang dan alumni 2 Orang. Total berjumlah 10 orang.

Teknik pengambilan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*, yaitu memilih informan secara sengaja dengan pertimbangan mereka yang dianggap mampu dan menguasai masalah yang diteliti. Menurut Bambang Prasetya dan Lina Miftahul Jannah (2005:135), teknik penarikan informan secara *purposive* ini juga disebut *Judgmental Sampling* yang di gunakan dengan menentukan kriteria khusus terhadap informan, terutama orang-orang yang di anggap ahli. Penentuan informan secara sengaja tersebut adalah para pejabat dilingkungan STIA Pancamarga serta dosen yayasan di STIA Panca Marga Palu.

Berdasarkan definisi konsep sebagaimana telah diuraikan dalam tinjauan pustaka, maka personalisasi konsep variabel tersebut perlu diformulasikan kedalam definisi operasional sebagai berikut: Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil pekerjaan melalui pelaksanaan tugas dan fungsi tenaga kependidikan yang dianalisis melalui: (1) kualitas, Adalah perbandingan antara input dan output artinya seberapa besar hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kerja kependidikan dengan hasil yang diharapkan organisasi; (2) Kuantitas, Adalah bagaimana tingkat kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh pimpinan dan mahasiswa yang di berikan oleh tenaga kependidikan melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; (3) Ketepatan waktu, Adalah kemampuan tenaga kependidikan memberikan layanan pada waktu awal diinginkan dan mengutamakan prioritas pelayanan; (4) Efektivitas, Adalah bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bisa berjalan dengan baik; (5) kemandirian, Adalah seberapa besar seluruh kegiatan dan program tenaga kependidikan telah dilaksanakan dengan menggunakan sarana dan prasana yang memadai.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara langsung dengan informan. Data sekunder adalah data yang bersumber dari obyek penelitian, buku (kepuustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan obyek dan tujuan penelitian yang berasal dari dokumen, buku-buku, majalah, internet dan jurnal. Atau lebih jelasnya yakni data penelitian berasal dari dua sumber yaitu: (a) Data Primer. Adalah data yang diperoleh langsung dari para informan yaitu tenaga kependidikan dan stakeholder yang ada pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Panca Marga Palu. dan mahasiswa yang merasakan langsung bentuk pelayanan yang diberikan; (b) Data

Sekunder. Yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari beberapa tulisan yang berhubungan dengan masalah kinerja.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: (a) Observasi, Adalah teknik pengumpulan data yang digunakan calon peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian, mendeskripsikan secara cermat dan rinci tentang kondisi lapangan yang berhubungan dengan penelitian; (b) Wawancara, Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara. Pedoman wawancara dijabarkan dari pertanyaan penelitian yang berisi garis-garis besar yang dapat dikembangkan pada saat wawancara berlangsung. Wawancara ini dilakukan pada sejumlah informan berjumlah 24 orang dan juga dilakukan triangulasi informasi pada informan kunci (c) Dokumentasi, Dalam penelitian ini teknik dokumentasi juga dilakukan dengan mengaji berbagai sumber diantaranya, berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *legger*, agenda dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu juga dilakukankajian terhadap hasil publikasi ilmiah berupa literatur yang berhubungan dengan fokus penelitian.

Sehubungan dengan jenis penelitian ini adalah kualitatif, maka kerjanya tidak terlepas dari karakteristik penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti sendirilah yang menjadi instrumen utama (*human instrument*) yang turun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Disamping peneliti sendiri sebagai instrumen utama, penelitian ini juga akan menggunakan instrumen bantu berupa catatan lapangan (*field notes*), lembar panduan observasi, pedoman wawancara, dokumen, foto, dan alat perekam.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai

pengumpulan data dalam periode tertentu. Menurut Patton dalam Moeloeng (2010:280), teknik analisis data adalah proses kategori urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian.

Dalam penelitian ini menggunakan cara seperti Miles dan Huberman (1992:16-18) yang terdiri atas tiga jalur kegiatan secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Selanjutnya Miles dan Huberman (1992:20) mengatakan bahwa “analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus-menerus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam setiap kelembagaan organisasi, apapun bentuk dan namanya baik itu lembaga pemerintah ataupun lembaga swasta dalam menjalankan aktifitas organisasinya senantiasa didukung dan ditentukan oleh sekelompok personalia yang tergabung didalamnya. Demikian pula halnya suatu lembaga pendidikan tinggi, dimana pengelolaan roda organisasinya digerakan oleh tenaga personalia atau pegawai yang bersifat akademik maupun non-akademik, untuk menjalankan visi dan misi tridarma yang diembannya, sehingga semangat dari apa yang menjadi tujuan organisasi, setidaknya dapat tergambar dalam kinerja (performa) setiap pegawainya didalam melakukan tugas dan aktifitasnya di lingkungan kampus STIA Panca Marga Palu.

Kelembagaan pendidikan tinggi swasta, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Panca Marga Palu, adalah suatu lembaga pendidikan tinggi, yang didirikan oleh putra-putri pejuang yang tergabung dalam organisasi Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) Sulawesi Tengah, yang kemudian membentuk sebuah yayasan, bernama Yayasan Patriot Pembangunan

Panca Marga Sulawesi Tengah, dengan akte pendirian nomor 65, tanggal 30 Desember 1985, dari kantor notaris HANS KANSIL, Sarjana Hukum. Sesuai ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku, bahwa penyelenggaraan pendidikan tinggi swasta seyogianya harus bernaung didalam suatu yayasan.

Adapun awal dari penyelenggaraan proses belajar mengajar yang dilaksanakan pada STIA Panca Marga Palu, dimulai pada tahun ajaran 1986/1987, dengan membuka 2(dua) jurusan/program studi, yaitu Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Administrasi Niaga, dimana itu jumlah mahasiswa angkatan pertama terdiri dari: (a) Jurusan Ilmu Administrasi Negara berjumlah 103 Orang, dan, (b) Jurusan Ilmu Administrasi Niaga berjumlah 56 Orang.

Struktur organisasi sebagai rangkaian dari fungsi-fungsi yang merupakan gambaran dari susunan personalia dan jabatan segenap staf dalam suatu organisasi, mulai pucuk pimpinan sampai pada bawahan. Dimana dalam menjalankan fungsi-fungsi dari susunan satuan kerja tersebut, rentang kendali kewenangan berada ditangan pimpinan, yang berfungsi untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil rumusan lokakarya Panduan Administrasi dan Peraturan Akademik STIA Panca Marga Palu, tahun 2011. Dimana struktur organisasi dan tata kerja yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam tubuh organisasi di lingkungan perguruan tinggi swasta STIA Panca Marga Palu, adalah: (1) Unsur Pimpinan; (2) Senat Perguruan Tinggi STIA Panca Marga Palu; (3) Unsur Pelaksana Teknis dan Penunjang Akademik; (4) Staf Sekretariat dan Tata laksana Administrasi Kependidikan.

Dalam kegiatan proses belajar mengajar di lingkungan STIA Panca Marga Palu, didukung oleh ketersediaan sumber daya tenaga akademik sebagai staf pengajar (Dosen) dari berbagai kategori, yang

dianggap memiliki relevansi dengan program yang dibina, yakni Ilmu Administrasi Negara. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, bahwa sumber daya tenaga pengajar yang ada di lingkungan STIA Panca Marga Palu, terdiri dari: a) Kategori Dosen Kopertis Dipekerjakan (DPK), yang berstatus tetap; b) Kategori Dosen Tetap Yayasan; c) Kategori Dosen Luar Biasa (LB), baik dari Perguruan Tinggi lainnya, maupun berasal dari Birokrasi Pemerintah. Adapun jumlah dan kualifikasi dari berbagai unsur tenaga pengajar, menurut hasil wawancara peneliti dengan Ketua STIA Panca Marga Palu, bahwa sumber daya tenaga pengajar yang terdapat pada lembaga tinggi swasta STIA Panca Marga palu, terdiri dari kategori sebagai berikut: (1) dosen Kopertis Dipekerjakan (DPK), yang berstatus tetap sebanyak 7 Dosen, dengan kualifikasi: 1 orang tingkat Doktor (S3), dan 6 orang tingkat Magister (S2); (2) dosen Tetap Yayasan sebanyak 22 Dosen, dengan kualifikasi: 1 orang Guru Besar (Profesor), 21 orang tingkat Magister (S2); (3) Dosen Luar Biasa (LB) 17 Dosen, dengan kualifikasi: 2 orang Guru Besar (Profesor), 5 orang tingkat Doktor (S3), 8 orang tingkat Magister (S2).

Berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) No. 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014, tanggal: 15 Desember 2014, dinyatakan bahwa perguruan tinggi STIA Panca Marga palu setelah Re-akreditasi mendapat nilai "B." dan pada tanggal 28 oktober 2015 untuk Akreditasi institusi No. 1215/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2015, menyatakan bahwa STIA Panca Marga Palu, terakreditasi dengan tingkat "C". Sertifikat akreditasi institusi perguruan tinggi ini berlaku 5 (lima) tahun sejak tanggal 19 Desember 2015 sampai dengan 19 Desember 2020.

Pembahasan

Kinerja Tenaga kependidikan sangatlah penting dalam mendukung terlaksananya

tugas-tugas suatu kelembagaan organisasi, karena selain berfungsi sebagai tenaga pengelola yang sifatnya administratif, juga sangat berperan untuk memberikan pelayanan terhadap kebutuhan mahasiswa, termasuk didalamnya kepada para dosen, dalam kegiatan proses belajar mengajar di lingkungan kampus. Ini berarti sebagai tenaga kependidikan dalam mengelola suatu tugas dan pekerjaan, hendaknya dituntut bertindak secara profesional, jujur dan adil serta bersikap netral dan tidak diskriminatif dalam memberikan kebutuhan pelayanan kepada mahasiswa.

Pembangunan tenaga kependidikan diarahkan untuk menciptakan tenaga yang efisien, efektif, bersih, dan berwibawa. Serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum yang dilandasi dengan sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan dalam tugas-tugasnya, sehingga inti dari kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dengan baik dan berdaya guna.

Saat ini jumlah dosen semakin bertambah dan juga tenaga kependidikan sebagai daya tarik bergabungnya dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan adalah akreditasi "B" yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 (dua).

Berdasarkan tabel di atas memberikan gambaran tentang keadaan dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Dosen STIA Panca Marga Palu terdiri atas 3 kategori yaitu Dosen Kopertis Dipekerjakan (DPK), Dosen tetap yayasan, dosen Luar Biasa (LB).

Dosen kopertis yang dipekerjakan di STIA Panca Marga Palu saat ini berjumlah 7 orang atau 15,21%. Semula, berjumlah 3

orang pada tahun 2010/2011 sampai dengan 2011/2012. Meningkatnya jumlah dosen kopertis pada tahun 2012/2013 sampai dengan tahun ajaran 2014/2015 berjumlah 7 orang, hal ini disebabkan karena beberapa orang dosen atas persetujuan kopertis pindah ke STIA Panca Marga Palu.

Selain rekrutmen dosen, Yayasan Patriot Pembangunan Panca Marga Sulawesi Tengah juga menganggap penting dan strategis dalam rekrutmen tenaga kependidikan dalam rangka untuk menunjang kinerja organisasi guna melaksanakan kegiatan tridarma perguruan tinggi. Dewasa ini jumlah dosen pada lembaga pendidikan tinggi ini semakin memperlihatkan kualifikasinya demikian pula kapasitas tenaga kependidikan mulai menunjukkan peningkatan kualitas dalam bekerja.

Dalam melayani mahasiswa STIA Panca Marga Palu memiliki tenaga kependidikan yang berjumlah 26 orang dengan kualifikasi pendidikan sebagai berikut: Tenaga kependidikan lebih didominasi oleh pendidikan S2 atau berjumlah 13 (tiga belas) orang (50%) sedangkan peringkat kedua pendidikan S1 yang berjumlah 7 (tujuh) orang (26,92%), untuk pendidikan S3 berjumlah 4 (empat) orang (15,38%) sedangkan Pendidikan SLTA hanya berjumlah 2 (dua) orang (7,69%). Sementara untuk pendidikan SLTA yang berjumlah 2 orang masing-masing bertugas sebagai keamanan dan penjaga kampus.

b. Kuantitas

Kuantitas memiliki arti bahwa tenaga kependidikan sebagai pelaksana tugas administrasi harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target pencapaian tujuan dalam organisasi. Keberhasilan mengoptimalkan kuantitas kerja sangat tergantung pada niat dan kemauan untuk berprestasi. Bila tenaga kependidikan memiliki motivasi yang kuat untuk menjadikan pribadi yang produktif,

maka akan memfokuskan diri untuk kuantitas kerja yang prima sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan.

Dengan kinerja tenaga kependidikan yang pendidikannya relatif baik yaitu tingkat pendidikan sarjana berjumlah 24 orang (92,30%) sehingga dapat menghasilkan dokumentasi data dan sistem informasi khususnya Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) yang berkaitan dengan transaksional dosen pengajar dan kegiatan akademik mahasiswa yang dilaporkan secara berkala setelah *final test* (ujian semester) selesai dengan tepat waktu.

Menurut ketua STIA Panca Marga, bahwa kuantitas tenaga kependidikan sebagai pelaksana tugas administrasi pada STIA Panca Marga Palu sudah mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target pencapaian tujuan. Sebagaimana dijelaskan secara rinci oleh ketua sebagai berikut: 1) hasil pekerjaan sesuai dengan harapan; 2) mereka sangat disiplin dalam berkerja; 3) dibidang ilmunya sesuai dengan kopetensi yang dimiliki (rata-rata magister administrasi Negara). Kuantitas jumlah unit kerja pada STIA Panca Marga Palu sesuai kebutuhan.

Hasil dari Wawancara tentang siklus aktivitas tenaga kependidikan sesuai jawaban yang didapatkan peneliti sebagian besar mendapatkan jawaban telah sesuai meski masih butuh pembenahan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dalam melakukan pelayanan terhadap mahasiswa.

c. Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu dalam suatu aktivitas dapat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kependidikan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Keberhasilan pelayanan administrasi harus dilakukan

dalam waktu dan cara yang tepat, oleh pemberi layanan yang tepat, menggunakan sarana dan prasarana yang tepat, dan biaya yang efisien. Ketepatan waktu dalam pelayanan merupakan salah satu unsur penting yang harus dijalankan oleh segenap tenaga kependidikan dalam usaha dalam meningkatkan mutu pelayanan administrasi pada STIA Panca Marga Palu.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian aktivitas oleh tenaga kependidikan sebagaimana dijelaskan oleh ketua STIA Panca Marga Palu, sudah baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi hanya saja pada bidang pengajaran masih ada dosen DPK maupun dosen tetap yayasan meninggalkan tugas mengajar atau tidak tepat waktu mengajar. Ketika hal ini dilakukan triangulasi pada tenaga pendidik ternyata pada jam mengajar sesuai jadwal ternyata mahasiswa belum sepenuhnya hadir. Untuk mengatasi hal itu dilakukanlah kesepakatan antara mahasiswa dan dosen untuk merubah jam perkuliahan.

Dari hasil obsevasi menunjukan bahwa pengadministrasian atau penginputan data/ nilai mahasiswa tidak tepat waktu karena ada beberapa dosen penanggungjawab mata kuliah terlambat memasukan nilainya, sehingga penerbitan Kartu Hasil Studi tidak tepat waktu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka asumsi dari peneliti bahwa koordinasi yang dilakukan baik secara internal maupun eksternal telah dilakukan secara baik. Koordinasi internal adalah melakukan hubungan antara pengelola lembaga dan, staf pengajar dan yayasan secara dua arah atau timbal balik, sehingga pelaksanaan sistem belajar mengajar berjalan baik dan lancar. Ketepatan waktu tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu dilakukan semaksimal mungkin sehingga kegiatan juga bisa berjalan. Wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti menghasilkan jawaban bahwa pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga

kependidikan telah dilakukan dan berjalan dengan maksimal. Maka sejalan dengan hasil jawaban tersebut peneliti juga mengasumsikan sesuai dengan jawaban dan data yang yang ditemukan dilapangan.

d. Efektivitas

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu merupakan suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, apabila seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang tersebut dikatakan efektif dengan menimbulkan atau mempunyai maksud sebagai mana yang dikehendaki. Demikian juga kegiatan pencapaian tujuan tersebut disertai dengan adanya kesesuaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehingga proses tersebut bisa berjalan dengan baik.

Belum adanya penetapan jumlah mata kuliah khusus konsentrasi Jurusan/Prodi Ilmu Administrasi Negara dan belum adanya rumusan mata kuliah pratikum lapangan yang baku sehingga mata kuliah yang praktikum turun ke lapangan dosennya memaksakan. Dari hasil observasi menunjukan bahwa mahasiswa bingung untuk memprogram mata kuliah dengan demikian semua mata kuliah yang ditawarkan langsung diprogramkan oleh mahasiswa karena ada mata kuliah yang pilihan demikian pula dengan mata kuliah praktikum lapangan apabila dosennya menghendaki mau tidak mau mahasiswanya harus ikut.

Dari hasil wawancara dengan berbagai informan yang ada di STIA Panca Marga Palu dimana penggunaan sumber daya yang ada, yakni para pengajar yang ada di STIA Panca Marga telah maksimal dan memenuhi syarat, dalam artian seluruh staf pengajar baik dosen Yayasan maupun DPK memiliki tingkat pendidikan terendah adalah S2. Sehingga tidak ada lagi staf pengajar yang masih berpendidikan S1, maka proses untuk

mencapai tujuan yakni menghasilkan sarjana S1 di STIA Panca Marga Palu juga telah menghasilkan sarjana yang mempunyai kualitas yang baik.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan sikap individu secara kumulatif selama perkembangan, dan menghadapi berbagai situasi sehingga mampu berpikir dan bertindak secara mandiri untuk mengatasi situasi tersebut. Harapannya adalah menjadi individu yang berkembang dan menjadi lebih mandiri. Apabila dikaitkan dengan kemandirian dalam hasil kerja maka dapat diartikan seberapa besar seluruh kegiatan dan program tenaga kependidikan telah dilaksanakan dengan menggunakan sarana dan prasana yang memadai.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti tentang tenaga kependidikan pada STIA Panca Marga Palu dalam bekerja selalu minta bantuan pada tenaga kependidikan yang lainnya atau dari luar lembaga STIA Panca Marga Palu mendapat jawaban yang beragam. Peneliti berasumsi bahwa menambah kegairahan sosial dan menambah kualitas pendidikan dimana Universitas Tadulako sebagai satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri yang ada di Sulawesi Tengah selain tenaga yang ada di STIA Panca Marga Palu perlu pula dilakukan sharing dengan Perguruan Tinggi lain.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian ini, sebagaimana pandangan Bernardin & Russel, dalam kaitannya terhadap kelima indikator dari karakteristik kinerja tenaga kependidikan, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan pada STIA Panca Marga Palu, dari kelima indikator yaitu: kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian, maka Indikator kuantitas, efektivitas dan kemandirian dinilai sudah

baik. Sedangkan pada indikator kualitas dan ketepatan waktu kurang baik.

Terdapat kecenderungan dari kelima indikator kinerja tenaga kependidikan tersebut, sebagian besar sudah diterapkan menjadi pola kerja antar unsur dalam unit kerja di lingkungan organisasi Perguruan Tinggi Swasta STIA Panca Marga Palu, dalam menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan tridarma Perguruan Tinggi.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka penelitian ini menyarankan, bahwa pengelolaan organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta STIA Panca Marga Palu, hendaknya kinerja tenaga kependidikan yang berkaitan dengan indikator: “kualitas dan ketepatan waktu” dari aspek kualitas, perlu ditingkatkan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan pengembangan kompetensi maupun *soft skill*, sedangkan dari aspek ketepatan waktu, diperlukan ketegasan/ komitmen pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan agar dapat tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang terdalam dan tulus serta dengan rasa hormat yang tinggi penulis haturkan khusus untuk keluarga, kemudian kepada Dr. Muh. Nawawi, M.Si selaku Ketua Tim Pembimbing dan Dr. Nurhannis, M.Si selaku anggota Tim Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan motivasi selama penulisan hingga selesainya penyusunan artikel.

DAFTAR RUJUKAN

Basrowi Dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Rineka Cipta, Jakarta

- Keban, Yermias T, 2004, *Enam dimensi strategis administrasi publik, konsep, teori, isu*, Gava media, Yogyakarta
- Keputusan Ketua STIA Panca Marga Palu Nomor 015/STIA-PM/A.2/I/2012 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kelola Personalia
- Kusriyanto, Bambang, 1986, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta,
- Milles, M.B. and Huberman, M.A. 1992. *Qualitative Data Analysis*, Sage Publication, London:
- Moleong, Lexy J., 1995, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Karya, Bandung
- Nazir, Moh, 1998. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sanapiah, Faisal, 2008, *Format-Format Penelitian Sosial, Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, Rajawali Pers, Jakarta
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional* pasal 1 ayat 5 dan 6
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 *tentang Pendidikan Tinggi*